

	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE LA TALENTO HUMANO		
Código: MIPG-	Versión: 1	Fecha: Septiembre de 2020	Página 1 de 11

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN “MIPG”

POLITICA DE GESTION ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO



SEPTIEMBRE DE 2020

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ESE BELLOSALUD
BELLO, ANTIOQUIA**

DIEGO ALFONSO MONTOYA GRAJALES
GERENTE

FABIO LEÓN LONDOÑO PARRA
SUBGERENTE DE TALENTO HUMANO

ALEJANDRO ALZATE
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

PAULA ANDREA GONZALEZ LEON
SUBGERENTE DE SERVICIOS DE SALUD

LINA MARÍA VÁSQUEZ CASTAÑEDA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO MIPG

	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE LA TALENTO HUMANO		
Código: MIPG-	Versión: 1	Fecha: Septiembre de 2020	Página 3 de 11

1. INTRODUCCIÓN

El propósito de la Política de la Gestión Estratégica de Talento Humano es establecer la línea “Estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento de la ESE Bellosalud, enfocado en Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El talento humano en una entidad u organización se considera como el eje principal del funcionamiento eficiente y eficaz para el logro de resultados, por lo que la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH está orientada al desarrollo de prácticas para el cumplimiento de objetivos y del ser de la entidad, identificándose con la parte misional para ejercer una cultura planificada acorde a las exigencias de la entidad, con una planta de personal comprometida con un desempeño eficiente.

Con el fin de aportar los elementos que faciliten y ordenen el proceso implementación del Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG en su dimensión de Talento Humano, la construcción de esta política se ha elaborado con el objetivo de orientar a la ESE Bellosalud para dar cumplimiento a los nuevos lineamientos sobre eficacia y buen funcionamiento de la entidades públicas al servicio del ciudadano.

El Plan de previsión del Talento Humano ocupa una posición importante dentro de la planeación del Talento Humano, siendo esta una herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de personal, determinar las medidas de ingreso, de costos, de contar con personal idóneo y presupuesto asignado.

Con esta orientación la ESE Bellosalud elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, alienando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (ingreso, desarrollo, retiro) tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con la comunidad.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivos General

Realizar acciones planificadas para contar con servidores públicos altamente competitivos para el logro de los objetivos propuestos.

	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE LA TALENTO HUMANO		
Código: MIPG-	Versión: 1	Fecha: Septiembre de 2020	Página 4 de 11

2.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la entidad por pensión.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

3. ALCANCE

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH pretende contar con prácticas de talento humano articuladas con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad, siendo necesario la vinculación planeada del talento humano con el fin de ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad

4. MARCO CONCEPTUAL

Normatividad	Tema	Proceso Relacionado con la Norma
Decreto 1661 del 27 de Junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por el cual se crea el sistema de Seguridad Social Integral y se exponen las generalidades de los Bonos pensionales	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 de 5 de Agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del	Plan Institucional de capacitación

	Estado	Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos Actuariales	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de Previsión de Empleos)	Talento Humano

5. PRINCIPIOS DE LA POLITICA

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica de Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del MIPG:

- Orientación a resultados
- Articulación Interinstitucional
- Excelencia y calidad
- Toma de decisiones basadas en evidencia
- Aprendizaje e innovación

Adicionalmente, se incluyen los siguientes:

- Enaltecimiento del servidor público.
- Compromiso.
- Acompañamiento gradual.
- Estandarización y mejoramiento continuo

La ESE Bellosalud, se compromete con la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del Talento Humano que preste sus servicios en la entidad, incorporando los principios constitucionales e institucionales de la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia, respetando su naturaleza, forma de vinculación al realizar los procesos propios de la Gestión de Recursos Humanos. Optimizando la Gestión Estratégica del Talento humano a través de la formulación y desarrollo de los planes de Previsión, vacantes, capacitación, Bienestar y Estratégico de Talento Humano.

	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE LA TALENTO HUMANO		
Código: MIPG-	Versión: 1	Fecha: Septiembre de 2020	Página 6 de 11

6. DEFINICION DE TERMINOS

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo a lo establecido por la Ley general de educación, dirigidos a prolongar y a completar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y eficaz desempeño del cargo.

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer, estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.

Clima Organizacional: Forma como los servidores públicos percibe su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad.

Competencias: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Desarrollo Organizacional: Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.

Empleo Público: Se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

Estudio de Cargas de trabajo: Conjunto de técnicas que puedan aplicarse para la medición de trabajos o tiempos de trabajo y determina la cantidad de personal requerido para la eficiente realización de las tareas derivadas de funciones asignadas a cada área.

Evaluación de Desempeño Laboral: Es una herramienta de gestión que con base en los juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual fundamenten su permanencia y desarrollo del servicio.

	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE LA TALENTO HUMANO		
Código: MIPG-	Versión: 1	Fecha: Septiembre de 2020	Página 7 de 11

Incentivos: Reconocer el desempeño en niveles de excelencia

Manual de Funciones: Es un instrumento de administración personal a través del cual se establecen las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos.

Nombramiento: Acto administrativo por medio del cual se efectúa la designación de una persona en un cargo establecido una relación legal y reglamentaria con la administración.

Plan Institucional de Capacitación: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el desarrollo de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Programa de Bienestar Laboral: Son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad de la cual labora.

Programa de Inducción: Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.

7. CONDICIONES GENERALES

El Talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, por lo tanto, es importante que la gestión inicie a través de los siguientes subcomponentes, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor Público:

Planeación: Desde este subcomponente se inicia el proceso de revisión del marco normativo aplicable al desarrollo del talento humano, el cual incorpora los siguientes aspectos:

- **Ingreso:** Acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
- **Desarrollo:** Acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el Trabajo, y en general con todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción

del servidor público con su trabajo y con su entidad.

- **Retiro:** Acciones orientadas a comprender las razones de la deserción del empleo público para evitar el retiro del personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro o de readaptación laboral. La entidad debe garantizar que el conocimiento permanezca en la institución.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

- Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos
- Ruta del Crecimiento:** liderando talento
- Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos
- Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien
- Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento

8. DIAGNOSTICO DE LA ENTIDAD

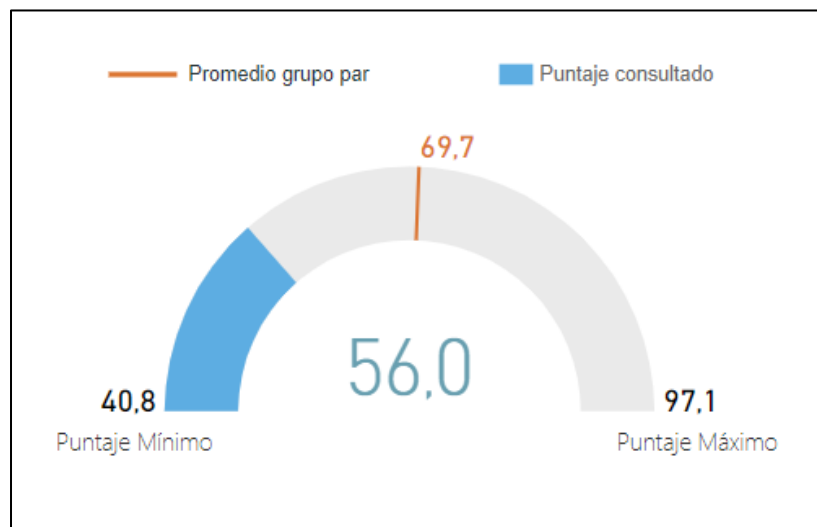
ITEM	DESCRIPCION	EXISTE	NO EXISTE	EN CONSTRUCCION	EVIDENCIA	OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES
1	Actos administrativos de la planta de Estructura Organizacional personal, estructura organizacional (Acuerdos, Decretos).	X			X	Acuerdo 13 de 2018	
2	Manual de Funciones y Competencias Laborales	X			X	Acuerdo 05 de 2019	Actualización
3	Plan Institucional de Capacitación	X		X	X		
4	Plan de Previsión de Recursos Humanos		X	X			
5	Plan Estratégico de Talento Humano		X	X			
6	Plan Institucional de Incentivos o Estímulos	X		X	X		
7	Evaluación del Desempeño Laboral	X			X		
8	Ley de Cuotas	X			X	3 Mujeres	
9	Plan Anual de Vacantes	X		X			
10	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y salud en el Trabajo	X		X			
11	SIGEP	X			X		

	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE LA TALENTO HUMANO		
Código: MIPG-	Versión: 1	Fecha: Septiembre de 2020	Página 9 de 11

Teniendo como base el diligenciamiento del cuestionario del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión, FURAG, aplicado para la vigencia 2019, de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación MIPG, de cuyo resultado se puede evidenciar que las actividades puntuales que la entidad debe estar efectuando para considerar el avance en la implementación de la política se encuentran en un estado inicial con 56 en su porcentaje de avance lo que nos ubica en el nivel de consolidación.

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano y requiere de gestión para la elaboración, aprobación e implementación de ésta y sus componentes, tal como se evidencia en la gráfica.

RESULTADO CALIFICACION FURAG 2019



POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

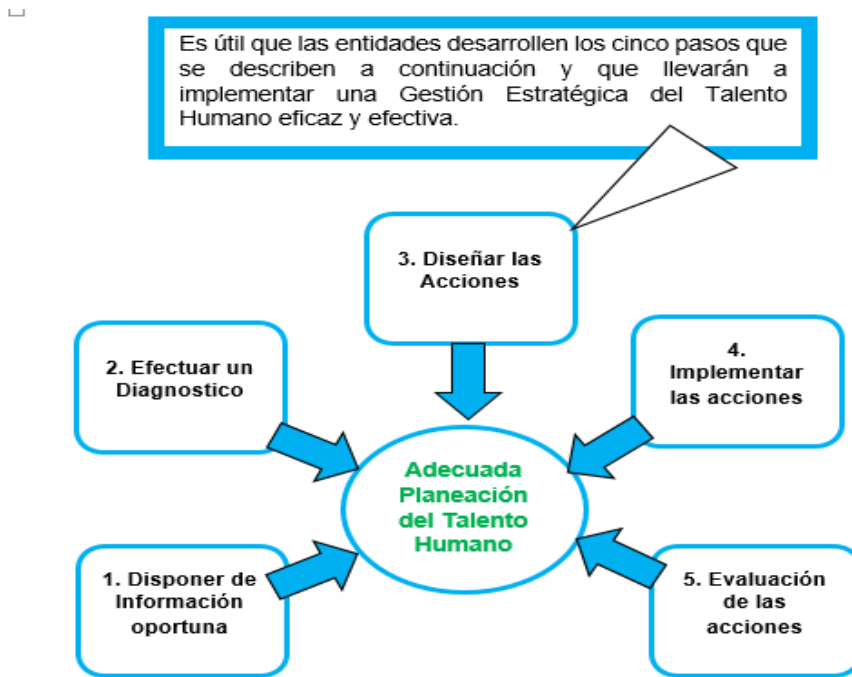
9. DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS

DESCRIPCION DE ACTIVIDADES			
Actividades para el Diseño, Elaboración, Modificación de un proceso			
RESPONSABLE	N°	ACTIVIDAD	OBSERVACION
Talento Humano	1	Realizar el Plan Estratégico de Talento Humano Realizar el Plan de Vacantes Realizar el Plan de Previsión Realizar el Plan de Capacitación Realizar el Plan de Incentivos	Planes de Talento Humano
Talento Humano	2	Estrategia de vinculación a través de la Ruta de la Felicidad: Llevar a cabo el proceso de selección de personal permitiendo que la vinculación se destaque por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos.	Carpeta de seguimiento al proceso de selección de personal.
Talento Humano	3	Estrategia de Programa de Bienestar a través de la Ruta de Crecimiento. Implementar Programa hacer las cosas bien.	Soporte del documento de actividades realizadas.
Talento Humano	4	Estrategia del Plan de Capacitación a través de la Ruta de Crecimiento: Implementar Plan de Capacitación	Documento Plan de Capacitación. Ficha Técnica seguimiento Plan de Capacitación.
		Estrategia de Evaluación de Desempeño. Implementar proceso de evaluación del	Documento evaluación de desempeño e instrumento de medición.

	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE LA TALENTO HUMANO		
Código: MIPG-	Versión: 1	Fecha: Septiembre de 2020	Página 11 de 11


Talento Humano	5	desempeño y cumplimiento contractual.	Planes de Mejoramiento
Talento Humano	6	Estrategia en el Procedimiento de Retiro a través de la Ruta del Servicio: Realizar estrategia para identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad	Documento de Análisis, causas de retiro.

10. DIAGRAMA DE FLUJO DE OPERACIÓN





DIEGO ALFONSO MONTOYA GRAJALES
Gerente



FABIO LEON LONDOÑO PARRA
Subgerente de Talento Humano

Elaboró Lina María Vásquez Castañeda Profesional Universitarios MIPG	Revisó Fabio León Londoño Parra Subgerente de Talento Humano	Aprobó Diego Alfonso Montoya Grajales Gerente
Fecha: Octubre de 2020	Fecha: Octubre de 2020	Fecha: Octubre de 2020